



2024/2265

10.10.2024

REZOLUCJA PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO (UE) 2024/2265

z dnia 11 kwietnia 2024 r.

zawierająca uwagi stanowiące integralną część decyzji w sprawie absolutorium z wykonania budżetu Europejskiego Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego (Cedefop) za rok budżetowy 2022

PARLAMENT EUROPEJSKI,

- uwzględniając swoją decyzję w sprawie absolutorium z wykonania budżetu Europejskiego Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego (Cedefop) za rok budżetowy 2022,
- uwzględniając art. 100 Regulaminu i załącznik V do Regulaminu,
- uwzględniając opinię Komisji Zatrudnienia i Spraw Socjalnych,
- uwzględniając sprawozdanie Komisji Kontroli Budżetowej (A9-0080/2024),
- A. mając na uwadze, że zgodnie z zestawieniem dochodów i wydatków Europejskiego Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego (Cedefop) (zwanego dalej „Centrum”) ⁽¹⁾ jego ostateczny budżet na rok budżetowy 2022 wyniósł 18 434 420 EUR, co stanowi spadek o 0,29 % w porównaniu z rokiem 2021; mając na uwadze, że budżet Centrum pochodzi głównie z budżetu Unii;
- B. mając na uwadze, że oprócz wkładu Unii w wysokości 17 960 000 EUR budżet Centrum dostępny na 2022 r. obejmował kwotę 464 420 EUR wkładów państw stowarzyszonych (Norwegii i Islandii) oraz kwotę 43 960 EUR pochodzącą z różnych dochodów własnych i kwot zwróconych;
- C. mając na uwadze, że Centrum przystąpiło do protokołu 31 do Porozumienia o Europejskim Obszarze Gospodarczym (EOG) ze skutkiem od dnia 1 stycznia 2023 r., w związku z czym będzie otrzymywać wkłady od państw stowarzyszonych z budżetu EOG-EFTA;
- D. mając na uwadze, że nie zgłoszono żadnych problemów wymagających działań naprawczych w odniesieniu do zamówień publicznych Centrum w 2022 r., oraz nie są realizowane ani nie oczekują na realizację żadne działania naprawcze, które wynikałyby z przeglądów i ocen dotyczących lat poprzednich;
- E. mając na uwadze, że w swoim sprawozdaniu dotyczącym rocznego sprawozdania finansowego Centrum za rok budżetowy 2022 (zwanym dalej „sprawozdaniem Trybunału”) Trybunał Obrachunkowy (zwany dalej „Trybunałem”) stwierdził, iż uzyskał wystarczającą pewność, że roczne sprawozdanie finansowe Centrum jest wiarygodne oraz że operacje leżące u jego podstaw są legalne i prawidłowe;

Zarządzanie budżetem i finansami

1. zauważa z uznaniem, że wysiłki związane z monitorowaniem budżetu doprowadziły w 2022 r. do osiągnięcia wskaźnika wykonania budżetu w wysokości 99,98 %, co oznacza nieznaczny spadek o 0,02 % w porównaniu z rokiem 2021; ubolewa z powodu niskiego wskaźnika wykonania środków na płatności w bieżącym roku, który wyniósł 77,64 %, co oznacza spadek o 2,38 % w porównaniu z rokiem 2021;
2. przypomina zawartą w sprawozdaniu Trybunału za 2021 r. uwagę dotyczącą niedociągnięć w procesie przechodzenia Centrum na nowy system rachunkowości (ABAC), którym posługuje się również Komisja; na podstawie sprawozdania Trybunału zauważa, że w 2022 r. podobne przypadki (niespójności między faktyczną ostateczną datą realizacji zobowiązań prawnych a datą zarejestrowaną w ABAC) zaobserwowano również w zobowiązaniach budżetowych przeniesionych z 2022 r. na 2023 r.; na podstawie sprawozdania z działań następczych Centrum w związku z absolutorium za 2021 r. (zwanego dalej „sprawozdaniem z działań następczych”) zauważa z uznaniem, że w międzyczasie Centrum wprowadziło system monitorowania w celu wychwytywania tych rodzajów niespójności, które po wykryciu zostaną natychmiast skorygowane w systemie ABAC;
3. odnotowuje, że w sprawozdaniu Trybunału zawarto uwagę, że Centrum nie zastosowało prawidłowo metody obliczeń określonej w oświadczeniu o współpracy między Centrum a EFTA w odniesieniu do budżetu korygującego nr 1 Centrum; zauważa w związku z tym, że w 2022 r. wkłady Islandii i Norwegii do budżetu Centrum, z jednej strony, oraz wkład Unii, z drugiej strony, były wyższe i – odpowiednio – niższe niż powinny być; odnotowuje ponadto uznanie przez Trybunał, że zmiana Protokołu 31 do Porozumienia EOG w sprawie współpracy w konkretnych dziedzinach poza czterema swobodami została podpisana i weszła w życie 1 stycznia 2023 r., a zatem od 2023 r. nie będzie już pojawiać się kwestia dostosowań wkładów państw EFTA w związku ze zmianami w budżecie Centrum;

⁽¹⁾ Dz.U. C 73 z 28.2.2023, s. 4.

Wyniki

4. zauważa z uznaniem, że pomimo utrzymujących się wyzwań związanych z pandemią COVID-19, nieuzasadnioną wojną w Ukrainie, kryzysem energetycznym i nasilającym się kryzysem klimatycznym Centrum w pełni wdrożyło swój program prac w 2022 r. i ma godne uwagi osiągnięcia we wszystkich trzech strategicznych obszarach działalności, które to osiągnięcia wykraczają poza to, co zaplanowano w programie prac na 2022 r.; zauważa, że kształcenie i szkolenie zawodowe uznano za główny obszar współpracy w ramach inicjatywy dotyczącej europejskiego obszaru edukacji na lata 2021–2030;
5. odnotowuje, że wśród szeregu osiągnięć w 2022 r. znalazło się: (i) uruchomienie obserwatorium ekologicznego Centrum, które zbadało skutki zielonej transformacji dla miast i trzech kluczowych obszarów (gospodarowanie odpadami, sektor rolno-spożywczy i gospodarka o obiegu zamkniętym); (ii) przeprowadzona przez Centrum analiza krajowych planów wdrażania, w których przedstawiono bieżące i przyszłe reformy i inicjatywy w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego (VET); (iii) przedstawienie wyników badania Centrum dotyczącego mikroświadomości, które posłużyły za podstawę wniosku Komisji dotyczącego zalecenia Rady w tej sprawie; (iv) studium wykonalności przeprowadzone przez Centrum na potrzeby ankiety wśród nauczycieli i trenerów wstępnego kształcenia i szkolenia zawodowego; (v) ukończenie drugiego projektu „Przyszłość kształcenia i szkolenia zawodowego”, który przyczynia się do lepszego ogólnego zrozumienia wyzwań i możliwości stojących przed europejskim kształceniem i szkoleniem zawodowym w nadchodzących latach; oraz (vi) opublikowanie drugiego europejskiego badania umiejętności i miejsc pracy (ESJS), które pomogło wyjaśnić kwestię cyfryzacji i jej wpływu na miejsca pracy i umiejętności;
6. docenia działania Centrum i wysokiej jakości pracę, dzięki której powstają badania oraz analizy, a Centrum świadczy usługi doradztwa technicznego i wiedzy specjalistycznej na potrzeby strategii politycznych dotyczących kształcenia i szkolenia zawodowego, kwalifikacji i umiejętności, aby promować szkolenia wysokiej jakości, dostosowane do indywidualnych potrzeb i rynku pracy; przypomina o ważnej roli Centrum w zapewnianiu włączenia umiejętności cyfrowych do programów kształcenia i szkolenia zawodowego w całej Unii oraz o jego roli w monitorowaniu wdrażania i wpływu zaleceń Rady w sprawie europejskiego programu na rzecz umiejętności, kształcenia i szkolenia zawodowego na rzecz trwałej konkurencyjności, sprawiedliwości społecznej i odporności oraz planu działania w dziedzinie edukacji cyfrowej; podkreśla, że należy utrzymać odpowiednie zasoby kadrowe i finansowe, aby umożliwić Centrum wykonywanie mandatu i dalszą realizację programu pracy przy wysokim wskaźniku realizacji działań;

Wydajność i zyski

7. pochwała stosowaną od dawna przez Centrum praktykę współpracy i wymiany informacji z Europejską Fundacją Kształcenia (ETF) i Europejską Fundacją na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy (Eurofound); zauważa, że Centrum i ETF współpracują nad wspólnymi projektami związanymi z kształceniem i szkoleniem zawodowym, publikacjami, gospodarką platformową/pracą za pośrednictwem platform internetowych w zakresie dopasowywania umiejętności i przewidywania lub identyfikacji, monitorowania i analizowania postępów państw, a także ESJS; zauważa również, że w 2022 r. Centrum jeszcze bardziej zacieśniło swoją od dawna prowadzoną współpracę z Eurofoundem w zakresie działań operacyjnych, wspólnie przygotowując drugie sprawozdanie przewodnie na temat umiejętności w oparciu o europejskie badanie przedsiębiorstw, ściślej współpracując na rzecz sprawiedliwej transformacji ekologicznej i wspólnie kierując przygotowaniem i organizacją skupiającego pięć unijnych agencji wydarzenia „Najpierw młodzież!”, które odbyło się w Parlamencie; pochwała zawarcie między Centrum a Europejskim Urzędem ds. Pracy szczegółowego protokołu ustaleń, który dotyczy dzielenia się wiedzą i synergii ze szczególnym uwzględnieniem umiejętności i tendencji na rynku pracy oraz transgranicznej mobilności pracowników; odnotowuje umowy o gwarantowanym poziomie usług zawarte przez Centrum z Europejskim Instytutem ds. Równości Kobiet i Mężczyzn i dotyczące wspólnego korzystania z usług księgowych oraz umowy zawarte z Agencją Unii Europejskiej ds. Cyberbezpieczeństwa w takich dziedzinach jak m.in. ochrona danych, zamówienia publiczne i ICT, a także trwające dyskusje z ETF na temat wspólnego urzędnika ds. cyberbezpieczeństwa; ponadto wzywa Centrum i inne agencje do zbadania i określenia nowych synergii i obszarów współpracy w celu wsparcia wzrostu wydajności i zmniejszenia kosztów;
8. z uznaniem odnotowuje podjęte przez Centrum zobowiązanie do osiągnięcia neutralności pod względem emisji dwutlenku węgla do 2030 r. oraz przyjęcie w 2023 r. strategii i planu działania na rzecz neutralności klimatycznej; odnotowuje w tym kontekście konkretne działania już podjęte w 2022 r., takie jak instalacja energooszczędnych żaluzji okiennych i zakończenie prac przygotowawczych z myślą o zainstalowaniu paneli fotowoltaicznych w 2023 r. i produkowaniu własnej energii elektrycznej ze źródeł odnawialnych; oczekuje się, że zwrot z tych inwestycji wyniesie około 50 %; wyraża uznanie dla Centrum za pomyślne osiągnięcie celów na 2022 r., a nawet osiągnięcie wyników przekraczających te cele; a mianowicie, przyjmując za podstawę rok 2019, zmalało zużycie energii elektrycznej (o 27 %), oleju opałowego (o 43 %), a papieru (o 73 %), zredukowano koszty podróży służbowych (o 71 %) i koszty posiedzeń odbywających się przy obecności fizycznej (o 56,5 %);
9. pochwała wzmocnienie podstawowej działalności Centrum dzięki wysiłkom na rzecz uproszczenia i usprawnienia administracji, dzielenia się wiedzą i zasobami z innymi agencjami, a także dzięki cyfryzacji, usprawnieniu i reorganizacji zadań, ograniczeniu liczby fizycznych spotkań i zwiększeniu udziału w wydarzeniach online; zauważa wyniki tych wysiłków, m.in. przekształcenie trzech stanowisk asystentów w stanowiska ekspertów oraz oszczędności w wysokości około 390 000 EUR wynikające z ograniczenia liczby spotkań fizycznych, co przyczyniło się do godnego pochwały wzrostu udziału pracowników podstawowej działalności z 66,5 % w 2021 r. do 73,2 % w 2022 r.;

10. wyraża uznanie dla Centrum za stałe postępy we wdrażaniu strategii w zakresie ICT i cyfryzacji w celu dalszego zwiększenia wydajności; zauważa, że w 2022 r. Centrum przeprowadziło cyfryzację wszystkich procedur, wprowadziło cyfrowe narzędzie na potrzeby procedur wyboru oraz nowe cyfrowe środowisko pracy i współpracy oraz przygotowało i rozpoczęło stosowanie (od stycznia 2023 r.) narzędzia zarządzania zamówieniami publicznymi; pochwała fakt, że Centrum wydało podpisy cyfrowe dla wszystkich swoich pracowników, a menadżerzy korzystają z unijnych certyfikatów podpisów w odniesieniu do umów, formularzy zamówień i prawnie wiążących dokumentów;
11. na podstawie sprawozdania Trybunału zauważa, że Centrum nie znajduje się wśród agencji, które włączyły pewną formę sprawozdawczości ekologicznej do swoich rocznych sprawozdań z działalności i uzyskały rejestrację w EMAS; dostrzega jednak system zarządzania środowiskowego Centrum, który pomaga mu w osiągnięciu jego celów środowiskowych, w tym poprzez stosowanie kluczowych wskaźników efektywności dotyczących zużycia energii, wody, papieru, a także odpadów i emisji CO₂; zauważa z zadowoleniem, że system zarządzania wynikami działalności Centrum obejmuje wskaźnik środowiskowy („emisje CO₂” w tonach), który ocenia efektywność środowiskową Centrum z wykorzystaniem wskaźnika emisji CO₂ i ogólnych emisji zanieczyszczeń; odnotowuje ponadto zobowiązanie Centrum do modernizacji systemu zarządzania środowiskowego i podjęcia kroków w celu uzyskania certyfikatu EMAS od 2025 r.;

Polityka kadrowa

12. przyjmuje do wiadomości, że do 31 grudnia 2022 r. plan zatrudnienia wdrożono w 95,60 % i że kadra Centrum liczyła 79 pracowników zatrudnionych na czas określony, podczas gdy w budżecie Unii przewidziano 83 stanowiska dla tej kategorii pracowników, oraz ośmiu urzędników na osiem stanowisk urzędników przewidzianych w budżecie; zauważa, że ponadto w 2022 r. w Centrum pracowało 20 pracowników kontraktowych, podczas gdy w budżecie Unii zatwierdzono 25 stanowisk tej kategorii, a także pracowało w nim czterech oddelegowanych ekspertów krajowych i pięciu pracowników tymczasowych;
13. zauważa na podstawie danych dotyczących równowagi płci zgłoszonych za 2022 r., że w skład kadry kierowniczej wyższego szczebla Centrum wchodzi czterech mężczyzn (66,7 %) i dwie kobiety (33,3 %); zauważa, że zarząd składa się z 78 mężczyzn (53 %) i 68 kobiet (47 %); przypomina o mandacie Centrum oraz o tym, że istnienie dużej liczby członków zarządu (146) wynika z jego szczególnego składu opartego na zasadzie trójstronnej, w tym z udziałem przedstawicieli organów krajowych i partnerów społecznych; uznaje, że poprzez swoich członków zarząd Centrum zapewnia niezbędne dostosowanie jego pracy do potrzeb i priorytetów zainteresowanych stron; zauważa ponadto, że odsetek kobiet i mężczyzn wśród ogółu pracowników Centrum to 44 % mężczyzn (47) i 56 % kobiet (61); przypomina o znaczeniu zapewnienia równowagi geograficznej i na podstawie sprawozdania z działań następczych z zadowoleniem przyjmuje w tym względzie zobowiązanie Centrum do przywrócenia równowagi geograficznej wśród pracowników poprzez wykorzystanie list rezerwowych innych agencji, w tym poprzez połączenie sił i szersze rozpowszechnianie ogłoszeń o naborze;
14. zauważa z uznaniem, że Centrum aktywnie działa na rzecz poprawy dobrostanu pracowników i równowagi między życiem zawodowym a prywatnym; w tym kontekście zauważa, że w 2022 r. Centrum zaoferowało szkolenia, np. dotyczące zarządzania niepokojem w miejscu pracy, radzenia sobie ze stresem, cyfrowej równowagi, a także przeprowadziło badanie w celu zebrania informacji zwrotnych dla potrzeb zarządzania zasobami ludzkimi, zreorganizowało wspólny komitet, który działa na rzecz promowania dobrostanu i zdrowia pracowników, oraz wprowadziło całonocny program pomocy dla pracowników, którego celem jest poufne udzielane wsparcia w odniesieniu do różnych – związanych z życiem lub pracą – wyzwań, z którymi mogą borykać się pracownicy Centrum;
15. zauważa, że w 2022 r. Centrum rozpoczęło regularnie przeprowadzać ankietę dotyczącą zaangażowania pracowników, w której pozytywnie wypowiedziało się 65 % pracowników Centrum (wskaźnik odpowiedzi – 75 %), podczas gdy w 10 z 12 obszarów analizy odnotowano pozytywne zmiany w porównaniu z wynikami ankiety przeprowadzonej w 2019 r., pomimo tego, że dotyczyła ona okresu, w którym – od ostatniego badania – wystąpiło wiele zakłóceń; ankieta wykazała również, że niektóre obszary wymagają dalszej uwagi, takie jak obciążenie pracą, przejrzystość procesu decyzyjnego i współpraca wewnętrzna; wyraża zadowolenie, że wyniki ankiety przedstawiono wszystkim pracownikom podczas zgromadzenia ogólnego i specjalnych spotkań poświęconych odpowiedzi na pytania;
16. w ramach polityki równych szans i różnorodności Centrum, a także w odniesieniu do wspierania osób z niepełnosprawnościami przyjmuje z zadowoleniem podjęte środki, takie jak szkolenia (dotyczące kwestii różnorodności i włączenia społecznego) i wytyczne dla pracowników zasobów kadrowych i komisji rekrutacyjnych (jak wykrywać nieświadome uprzedzenia i przeciwdziałać im), a także zapewniane usprawnień kandydatom z niepełnosprawnościami; ponadto na podstawie odpowiedzi Centrum na pytania pisemne Parlamentu odnotowuje plany Centrum dotyczące przyjęcia w 2023 r. „Karty różnorodności i włączenia społecznego”;
17. na podstawie sprawozdania Trybunału zauważa z zaniepokojeniem uwagę, że w latach 2017–2022 Centrum wypłacało miesięczne i dzienne diety dwóm obywatelom greckim zatrudnionym w charakterze oddelegowanych ekspertów krajowych; zauważa w tym kontekście, że obaj oddelegowani eksperci krajowi nie byli uprawnieni do tych dodatków zgodnie z wewnętrznymi przepisami Centrum, ponieważ Centrum znajduje się w Grecji, w związku z czym łączne powiązane płatności dokonane na rzecz tych dwóch oddelegowanych ekspertów krajowych w tym okresie i wynoszące 222 647 EUR (36 608 EUR w 2022 r.) zostały uznane za nienależne; zauważa ponadto, że kiedy Centrum zidentyfikowało ten problem w 2022 r., zarejestrowało w rejestrze niezgodności i wyjątków te dwie sprawy, podjęło decyzję o nieodzyskiwaniu nienależnie wypłaconych kwot i wprowadziło trzymiesięczny okres stopniowego wycofywania wobec oddelegowanych ekspertów krajowych nadal zatrudnionych w tym czasie; wzywa do ścisłego monitorowania i unikania takich sytuacji w przyszłości;

Zapobieganie konfliktom interesów i zarządzanie nimi oraz przejrzystość

18. odnotowuje wprowadzone środki i obecnie podejmowane przez Centrum wysiłki, by zapewnić przejrzystość, zapobiegać konfliktom interesów i zarządzać nimi oraz chronić sygnalistów; zauważa, że Centrum zwraca się do swoich pracowników o zgłaszanie potencjalnych lub faktycznych interesów, jeżeli działają oni w sytuacji, w której może wystąpić konflikt interesów; zauważa w tym kontekście, że Centrum posiada własny mechanizm, który obejmuje środki *ex ante* oraz działania łagodzące, kontrole *ex post*, a także pomoc od koordynatora kontroli wewnętrznej Centrum, który otrzymuje informacje na temat zgłoszonych konfliktów interesów;
19. przypomina, że na mocy rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/128 ⁽²⁾ ustanawiającego Centrum wszyscy członkowie i zastępcy, którzy uczestniczą w posiedzeniach zarządu lub korzystają z prawa głosu, muszą złożyć deklarację o braku konfliktu interesów; z zadowoleniem przyjmuje fakt, że na stronie internetowej Centrum opublikowano deklaracje interesów wszystkich członków zarządu i ich zastępców, a także pracowników Centrum na stanowiskach kierowniczych wyższego lub średniego szczebla; na podstawie odpowiedzi Centrum na pytania pisemne Parlamentu zauważa, że od 2022 r. członkowie zarządu lub ich zastępcy, którzy nie przedstawiają opatrzonej podpisem deklaracji interesów, nie są już zapraszani na posiedzenia zarządu, nie otrzymują dokumentów zarządu i nie uczestniczą w pisemnych procedurach podejmowania decyzji; odnotowuje, że życiorysy członków zarządu są publikowane, choć nie jest to formalnie wymagane; zauważa, że brakuje życiorysów niektórych członków zarządu, w tym przewodniczącego zarządu; zwraca się do Centrum o opublikowanie życiorysów wszystkich członków zarządu i ich zastępców;
20. zauważa, że Centrum uznaje znaczenie efektu „drzwi obrotowych” i regularnie podnosi świadomość wszystkich swoich pracowników na temat przepisów wykonawczych dotyczących działań i zadań zewnętrznych oraz działalności zawodowej po zakończeniu służby; pochwała fakt, że wszyscy pracownicy opuszczający Centrum są proszeni o podpisanie pisma dotyczącego obowiązków po zakończeniu pełnienia funkcji, dotyczącego między innymi wymogu, by żadne przyszłe zatrudnienie nie kolidowało z obowiązkiem zachowania poufności wobec Centrum;

Kontrola wewnętrzna

21. przyjmuje do wiadomości, że w 2022 r. całkowite koszty kontroli wewnętrznej wyniosły 1 101 755 EUR (29 024 EUR kosztów bezpośrednich i 1 072 731 EUR kosztów pośrednich), co stanowi 6 % budżetu Centrum; odnotowuje ponadto oświadczenie Centrum, że umiarkowany wzrost kosztów w porównaniu z 2021 r. (5,3 %) wynika ze wzrostu kosztów wynagrodzeń i ze składu personelu zaangażowanego w zadania związane z kontrolą wewnętrzną, co doprowadziło do wyższych kosztów pośrednich;
22. przyjmuje do wiadomości fakt, że zgodnie ze swoją polityką oceny Centrum przeprowadza oceny *ex ante* postępowań o udzielenie zamówienia o wartości powyżej 500 000 EUR oraz oceny *ex post* projektów i działań pociągających za sobą łączne wydatki przekraczające 500 000 EUR; zauważa, że w sprawozdaniu kierownika działu ds. finansów i zamówień z 2022 r. stwierdzono, że postępowania o udzielenie zamówienia rozpoczęte w badanym okresie były zgodne z wymogami oceny *ex ante*; zauważa, że w 2022 r. Centrum przeprowadziło ocenę *ex post* działania skoncentrowanego na umowie ramowej w dziedzinie analizy informacji o rynku pracy i analizie potrzeb w zakresie umiejętności (wartość zamówienia 1 088 350 EUR); zauważa że wyniki oceny potwierdziły, że działalność była skuteczna, wydajna, spójna i przyniosła unijną wartość dodaną; zauważa ponadto, że w 2022 r. grupa robocza powołana przez dyrektora wykonawczego stwierdziła, że w odniesieniu do próby trzech postępowań o udzielenie zamówienia wprowadzono i przestrzegano kryteriów związanych ze skuteczną i wydajną kontrolą wewnętrzną, bez konieczności podejmowania działań naprawczych;
23. zauważa, że w 2022 r. Centrum zarejestrowało 57 przypadków niezgodności i wniosków o odstąpienie, które wiązały się z kwestiami zarządzania umowami i finansami; zauważa ponadto, że zalecenia wydane przez koordynatora kontroli wewnętrznej zostały wdrożone i podjęto w związku z nimi działania następcze, aby uniknąć ponownego wystąpienia uchybień;
24. zauważa, że w ocenie ogólnych ram kontroli wewnętrznej Centrum przeprowadzonej przez koordynatora kontroli wewnętrznej z wykorzystaniem narzędzia udostępnionego przez DG BUDG stwierdzono, że ramy kontroli wewnętrznej są skuteczne, wszystkie ich elementy zostały wprowadzone i funkcjonują prawidłowo i zgodnie z przeznaczeniem, przy czym konieczne są pewne usprawnienia w odniesieniu do elementu kontroli wewnętrznej „działania kontrolne”; na podstawie sprawozdania z działań następczych zauważa z uznaniem, że Centrum, w ramach działań uświadamiających na temat kwestii etyki, uczciwości i kontroli wewnętrznej, organizuje dla wszystkich swoich pracowników i dla członków zarządu regularne obowiązkowe sesje na temat dobrego zarządzania, w tym kwestii związanych z nadużyciami finansowymi;

⁽²⁾ Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/128 z dnia 16 stycznia 2019 r. ustanawiające Europejskie Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego (Cedefop) i uchylające rozporządzenie Rady (EWG) nr 337/75 (Dz.U. L 30 z 31.1.2019, s. 90).

Inne uwagi

25. z zadowoleniem przyjmuje wysiłki Centrum na rzecz komunikowania w sposób, który pomaga docierać do szerszego grona odbiorców, w tym poprzez wdrożenie systemu tłumaczenia maszynowego na stronie internetowej Centrum, czego celem jest udostępnianie wszystkich stron internetowych Centrum we wszystkich językach urzędowych instytucji unijnych; zauważa, że w 2022 r. Centrum zainwestowało w szereg innowacyjnych produktów, takich jak spoty korporacyjne, animowana grafika, animacje (na temat systemów kształcenia i szkolenia zawodowego państw sprawujących prezydencję Unii w 2022 r., tj. Francji i Czech), podcasty, a także w nowe wizualizacje danych i internetowe bazy danych, które wzmocniły portal internetowy Centrum; zauważa z uznaniem, że publikacje i notatki informacyjne Centrum dotarły w formie bezpośrednich pobrań do dziesiątek tysięcy osób; pochwała Centrum za zwiększenie wskaźników w mediach społecznościowych w 2022 r.;
26. podkreśla, że kształcenie i szkolenie zawodowe oraz kształcenie dorosłych są kluczowymi priorytetami Europejskiego Funduszu Społecznego Plus (EFS+) na rzecz ekologicznej i cyfrowej odbudowy, a budżet EFS+ na lata 2021–2027 wynosi prawie 99,3 mld EUR;
27. zauważa, że elastyczność w zakresie zabezpieczenia dodatkowych zasobów na podstawową działalność była ograniczona ze względu na wysokie stopy inflacji i związaną z tym korektę wynagrodzeń, wzrost wynagrodzeń przewyższający początkowe prognozy w połączeniu ze wzrostem współczynnika ważenia;
28. w odniesieniu do innych uwag towarzyszących decyzji w sprawie absolutorium, które mają charakter przekrojowy, odsyła do swojej rezolucji z 11 kwietnia 2024 r. ^(?) w sprawie wyników, zarządzania finansami i kontroli agencji.

^(?) Teksty przyjęte, P9_TA(2024)0280.